

KJARASAMNINGUR

Launanefndar sveitarfélaga

og

Félags tónlistarskólakennara

og

Félags íslenskra hljómlistarmanna

Gildistími

1. nóvember 2001 - 30. september 2004

EFNISYFIRLIT

0	Inngangur	5
1	Kaup	6
1.1	Mánaðarlaun	6
1.1.1	Mánaðarlaun	6
1.1.2	Launahækkanir á samningstíma	8
1.1.3	Dagvinnukaup	8
1.2	Launabrep og lífaldur	8
1.2.1	Röðun í launabrep	8
1.2.2	Ráðningarhlutfall	8
1.3	Röðun í launaflokka	8
1.3.1	Starfsheiti	8
1.3.2	Viðbótarlaun vegna umfangs starfs, ábyrgðar, álags og færni	9
1.3.3	Viðbótarlaun vegna framhaldsmenntunar	9
1.3.4	Viðbótarlaun vegna símenntunar	9
1.3.5	Staðgengilslaun	9
1.3.6	Viðbótarlaun vegna breytinga á vinnuskyldu	10
1.4	Kennsla og röðun skólastjóra	10
1.4.1	Kennsla skólastjóra	10
1.4.2	Kennsla umfram kennsluskyldu	10
1.4.3	Launatafla skólastjóra	10
1.4.4	Launahækkanir á samningstíma	11
1.4.5	Röðun skólastjóra	11
1.4.6	Útibú frá skóla	11
1.5	Röðun millistjórnenda	11
1.5.1	Aukin stjórnun	11
1.5.2	Laun millistjórnenda	12
1.5.3	Launahækkanir á samningstíma	12
1.6	Tímakaup í dagvinnu	12
1.6.1	Tímakaup í dagvinnu, útreikningur	12
1.6.2	Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða	12
1.7	Tímakaup í yfirvinnu	12
1.7.1	Yfirvinnukaup, útreikningur	12
1.7.2	Orlof á yfirvinnu og álagsgreiðslur	12
1.7.3	Stórhátíðarkaup, útreikningur	13
1.7.4	Yfirvinna fjarri föstum vinnustað	13
1.7.5	Yfirvinna önnur en kennsla	13
1.7.6	Kennsla umfram kennsluskyldu	13
1.7.7	Prófdæming	13
1.7.8	Vinna utan dagvinnumarka, vaktaálag	13
1.8	Um stundakennara	13
1.8.1	Stundakennarar, launaflokkar	13
1.8.2	Stundakennarataxtar	13
1.9	Tónleikaferðalög	14
1.10	Annaruppbot	14
2	Vinnutími	14
2.1	Almennt, árlegur starfstími tónlistarskóla, vinnutími tónlistarskólakennara	14
2.1.1	40 stunda vinnuvika	14
2.1.2	Vinnutíma breytt með samningi	14
2.1.3	Samfelldur vinnutími	14
2.1.4	Fridagar	14
2.1.5	Árlegur starfstími tónlistarskóla	15
2.1.6	Vinnutími kennara í tónlistarskólum	15
2.1.7	Meðleikarar	17
2.1.8	Viðverutími, ákvörðun um dagleg mörk	17
2.2	Dagvinna	17

2.2.1	Dagvinnutímabil	17
2.3	Yfirvinna	17
2.3.1	Yfirvinna, skilgreining	17
2.3.2	Yfirvinna á sérstökum frídögum, greiðslur	17
2.3.3	Útköll	17
2.3.4	Yfirvinna í hlutastarfi, viðbót við hlutastarf	18
2.3.5	Yfirvinna, gjalddagi	18
2.3.6	Föst yfirvinna, greiðsla	18
3	Matar- og kaffitímar	18
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	18
3.1.1	Matartími, tímasetning og lengd	18
3.1.2	Matartími lengdur, stytur eða felldur niður	19
3.1.3	Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabil	19
3.1.4	Kaffitímar, lengd þeirra	19
3.1.5	Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður	19
3.1.6	Kaffitímar kennara, lengd og tímasetning	19
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	19
3.2.1	Matartími í yfirvinnu	19
3.2.2	Kaffitími í yfirvinnu	19
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	19
3.3.1	Matartími skertur, greidd yfirvinna	19
3.3.2	Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma	19
4	Orlof	20
4.1	Lengd orlofs	20
4.1.1	Lágmarksorlof	20
4.1.2	Lengra orlof	20
4.2	Orlofsfé	20
4.2.1	Orlofsfé	20
4.3	Orlofsárið	20
4.3.1	Orlofsárið	20
4.3.2	Sumarorlofstímabil	20
4.4	Veikindi í orlofi	20
4.4.1	Veikindi í orlofi	20
4.4.2	Veikindi kennara á tímabilinu 1. júní til 31. ágúst	21
4.4.3	Áunninn orlofsréttur	21
5	Ferðir og gisting	21
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	21
5.1.1	Ferðakostnaður vegna ferða innanlands	21
5.1.2	Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram	21
5.1.3	Ferðakostnaður, uppgjör	21
5.2	Dagpeningar innanlands	21
5.2.1	Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar	21
5.2.2	Dagpeningar ákveðnir af nefnd	21
5.3	Greiðsluháttur	21
5.3.1	Greiðsluháttur ákveðinn fyrirfram	21
5.3.2	Akstur til og frá vinnu	21
5.4	Fargjöld erlendis	22
5.4.1	Fargjöld á ferðum erlendis, greiðsla	22
5.5	Dagpeningar á ferðum erlendis	22
5.5.1	Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar	22
5.5.2	Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á	22
6	Afleysingar	22
6.1	Staðgenglar	22
6.2	Launað staðgengilsstarf	23
6.3	Aðrir staðgenglar	23
7	Tryggingar	23
7.1	Slysstryggingar	23
7.1.1	Sólarhringstrygging	23
7.1.2	Dánarslysabætur eru:	23

7.1.3	Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:	24
7.1.4	Vísitölubinding bótafjárhæða	24
7.1.5	Frádráttur bótagreiðslna	24
7.2	Farangurstrygging	24
7.3	Persónulegir munir	24
7.4	Slys á vinnustað	24
8	Launalaust leyfi	25
8.1	Launalaust leyfi	25
9	Réttindi og skyldur	25
9.1	Auglýsing starfa	25
9.2	Ráðning í starf	25
9.3	Uppsögn úr starfi	25
9.4	Skyldur starfsmanns	25
10	Lífeyrissjóður	26
10.1	Aðild að lífeyrissjóði	26
10.1.1	Aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga	26
10.1.2	Aðild að öðrum lífeyrissjóðum	26
10.2	Viðbótarsparnaður	26
11	Réttindi í fæðingarorlofi og veikindum	26
11.1	Um tilhögun fæðingarorlofs	26
11.1.1	Gildissvið	26
11.1.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	27
11.2	Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa	27
11.2.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	27
11.2.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	28
11.2.3	Starfshæfnisvottorð	30
11.2.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	30
11.2.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	30
11.2.6	Skráning veikindadaga	30
11.2.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	30
11.2.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	30
11.2.9	Samráðsnefnd	31
11.2.10	Ákvæði til bráðabirgða	31
11.3	Um fjölskyldu- og styrktarsjóð	31
11.3.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs	31
11.3.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði	31
11.3.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs	31
11.3.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð	31
11.4	Gildistökuákvæði	32
11.4.1	Brottfall fyrri reglna	32
11.5	Endurskoðunarákvæði	32
11.6	Gildistaka	32
12	Samstarfsnefnd	32
12.1	Samstarfsnefnd	32
13	Launaseðill, félagsgjöld	32
13.1	Launaseðill	32
13.2	Félagsgjöld	33
13.3	Orlofsheimilásjóður	33
13.4	Starfsmenntunarsjóður	33
14	Gildistími og samningsforsendur	33
14.1	Gildistími	33
14.2	Samningsforsendur	33

0 Inngangur

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að efla tónlistarskólann og að það kalli á kerfisbreytingar. Með þessum kjarasamningi er stigið skref í þessa átt. Frekari kerfisbreytingar kalla á stefnumótunarvinnu sem aðilar eru sammála um að vinna þurfi á samningstímabilinu. Með nýrri aðalnámskrá eru teknir upp þrír megináfangar náms með áfangaprófum sem kalla á endurskipulagningu náms og prófa. Ný aðalnámskrá leggur nýjar áherslu á skapandi starf sem virkan hluta tónlistarkennslu. Með þessu hefur ný aðalnámskrá skilgreint betur kröfur til stjórnenda og kennara en áður hefur verið.

Gert er ráð fyrir að efnisákvæði núgildandi kjarasamnings framlengist til 31. desember 2001 og falli þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Frá og með 1. janúar 2002 taka efnisákvæði þessa kjarasamnings gildi með ýmsum kerfisbreytingum. Þær helstu eru:

- Kennsludagar nemenda skulu ekki hefjast fyrir 20. ágúst og þeim skal lokið eigi síðar en 5. júní. Skólanámskrá tónlistarskóla sem veitir nemendum á grunnskólaaldri þjónustu sína skal aðlöguð skólanámskrá grunnskóla á sama svæði varðandi starfstíma eftir því sem við verður komið. Þannig tekur tónlistarskóli upp vetrarleyfi nemenda með sama hætti og grunnskólar á viðkomandi svæði.
- Miðað er við að árleg kennsla kennara í fullu starfi frá gildistöku kjarasamnings þessa sé í grunnnámi 650 klukkustundir, í miðnámi 615 klukkustundir og 540 klukkustundir í framhaldsnámi. Skólastarf skal þó ekki hefjast fyrr en 15. ágúst og ljúka ekki síðar en 15. júní. Reglugerð nr. 132/1992 falli brott úr kjarasamningi. Sérstaklega er gert ráð fyrir auknu rými fyrir tónleika og tónfundi, faglegru vinnu undir verkstjórn skólastjóra og sérstakri undirbúningsvinnu fyrir og eftir lok kennslu að hausti og vori.
- Frá 1. ágúst 2002 er sveitarstjórn heimilt að breyta kennslu og öðrum þáttum vinnu kennara, þannig að kennari í fullu starfi kenni í grunnnámi 685 klukkustundir í dagvinnu á ári, í miðnámi 635 klukkustundir á ári og í framhaldsnámi 560 klukkustundir. Þessi breyting skal þó koma til framkvæmda við tónlistarskólana eigi síðar en 1. ágúst 2003.
- Frá 1. ágúst 2003 er sveitarstjórn heimilt að breyta kennslu og öðrum þáttum vinnu kennara, þannig að kennari í fullu starfi kenni í grunnnámi 720 klukkustundir í dagvinnu á ári, í miðnámi 660 klukkustundir á ári og í framhaldsnámi 585 klukkustundir. Þessi breyting skal þó koma til framkvæmda við tónlistarskólana eigi síðar en 1. ágúst 2004.
- Tekið er upp nýtt röðunarkerfi starfsheita.
- Frá og með 1. janúar 2002 hefur skólastjóri til ráðstöfunar “launapott” til endurröðunar kennara í launaflokka vegna umfangs starfs, ábyrgðar og álags sem er umfram það sem almennt má gera ráð fyrir, svo og vegna persónulegrar færni.

- Hver tónlistarskóli skal setja sér í skólanámskrá áætlun um endur- og símenntun tónlistarskólakennara. Námskeið skulu tengjast störfum tónlistarskólakennarans og nýtast honum í starfi. Skólar sem nýta sér möguleika til sveigjanlegs upphafs og loka starfsárs mega eftir því sem kostur er skipuleggja endurmenntun kennara á dagvinnutíma á starfstíma skóla.

Í skólanámskrá skal tilgreina auk kennsludaga skóla, vetrarleyfi sé það tekið, tónleikahald í samræmi við kjarasamning og endurmenntunardaga skólans. Skólanámskrá skal lögð fyrir viðkomandi skólanefnd til staðfestingar og kynnt fræðsluyfirvöldum sveitarfélags.

Skólastjóri ráðstafar vinnu kennara til þeirra faglegu starfa og verkefna sem starfsemi tónlistarskólans kallar á. Skólastjóri skipuleggur og ber ábyrgð á að störf kennara og millistjórnenda nýtist nemendum í námi þeirra. Skólastjóri ákveður magn kennslu og skipulag hennar (stundatöflu) fyrir hvern kennara og skipuleggur tónleikahald innan þeirra marka sem kjarasamningur gerir ráð fyrir.

Sveitarstjórnir eða stjórn skóla í umboði þeirra ákvarðar heildarkennslutímafjölda tónlistarskóla. Skólastjóri ákveður í samráði við hvern kennara hvernig vinnutíma hans er háttað. Skólastjóri skipuleggur samstarf kennara (vinnuteymi) og ráðstafar tíma til þess.

Skólastjóri er forstöðumaður skóla og ber faglega og rekstrarlega ábyrgð á starfsemi skólans í samræmi samþykktir sveitarstjórnar, lög og reglugerðir. Hann verkstýrir starfsemi skólans. Aðstoðarskólastjóri er staðgengill skólastjóra. Skólastjóri ákvarðar nánar hlutverk og starfsskyldur hans. Deildarstjóri er millistjórnandi, sem fer með mannaforráð, stýrir hluta af skólastarfi, deild eða skólastigi eftir nánari ákvörðun skólastjóra. Heimilt er að aðstoðarskólastjóri gegni auk staðgengilsstarfins starfi deildarstjóra.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun

Föst mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu frá og með 1. janúar 2002.

	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
101	97.421	101.318	105.370	109.585	113.969	118.527
102	98.882	102.838	106.951	111.229	115.678	120.305
103	100.365	104.380	108.555	112.897	117.413	122.110
104	101.871	105.946	110.184	114.591	119.175	123.942
105	103.399	107.535	111.836	116.310	120.962	125.801
106	104.950	109.148	113.514	118.054	122.777	127.688
107	106.524	110.785	115.217	119.825	124.618	129.603
108	108.122	112.447	116.945	121.623	126.488	131.547

109	109.744	114.134	118.699	123.447	128.385	133.520
110	111.390	115.846	120.480	125.299	130.311	135.523
111	113.061	117.583	122.287	127.178	132.265	137.556
112	114.757	119.347	124.121	129.086	134.249	139.619
113	116.478	121.137	125.983	131.022	136.263	141.714
114	118.225	122.954	127.873	132.987	138.307	143.839
115	119.999	124.799	129.791	134.982	140.382	145.997
116	121.799	126.671	131.738	137.007	142.487	148.187
117	123.626	128.571	133.714	139.062	144.625	150.410
118	125.480	130.499	135.719	141.148	146.794	152.666
119	127.362	132.457	137.755	143.265	148.996	154.956
120	129.273	134.444	139.821	145.414	151.231	157.280
121	131.212	136.460	141.919	147.595	153.499	159.639
122	133.180	138.507	144.048	149.809	155.802	162.034
123	135.178	140.585	146.208	152.057	158.139	164.464
124	137.205	142.694	148.401	154.337	160.511	166.931
125	139.263	144.834	150.627	156.652	162.919	169.435
126	141.352	147.007	152.887	159.002	165.362	171.977
127	143.473	149.212	155.180	161.387	167.843	174.556
128	145.625	151.450	157.508	163.808	170.360	177.175
129	147.809	153.722	159.870	166.265	172.916	179.832
130	150.026	156.027	162.268	168.759	175.510	182.530
131	152.277	158.368	164.702	171.291	178.142	185.268
132	154.561	160.743	167.173	173.860	180.814	188.047
133	156.879	163.154	169.681	176.468	183.527	190.868
134	159.232	165.602	172.226	179.115	186.279	193.731
135	161.621	168.086	174.809	181.802	189.074	196.637
136	164.045	170.607	177.431	184.529	191.910	199.586
137	166.506	173.166	180.093	187.297	194.788	202.580
138	169.004	175.764	182.794	190.106	197.710	205.619
139	171.539	178.400	185.536	192.958	200.676	208.703
140	174.112	181.076	188.319	195.852	203.686	211.833
141	176.723	183.792	191.144	198.790	206.741	215.011
142	179.374	186.549	194.011	201.772	209.842	218.236
143	182.065	189.347	196.921	204.798	212.990	221.510
144	184.796	192.188	199.875	207.870	216.185	224.832
145	187.568	195.070	202.873	210.988	219.428	228.205
146	190.381	197.996	205.916	214.153	222.719	231.628
147	193.237	200.966	209.005	217.365	226.060	235.102
148	196.135	203.981	212.140	220.626	229.451	238.629
149	199.078	207.041	215.322	223.935	232.893	242.208
150	202.064	210.146	218.552	227.294	236.386	245.841
151	205.095	213.298	221.830	230.704	239.932	249.529
152	208.171	216.498	225.158	234.164	243.531	253.272
153	211.294	219.745	228.535	237.677	247.184	257.071
154	214.463	223.042	231.963	241.242	250.891	260.927
155	217.680	226.387	235.443	244.860	254.655	264.841
156	220.945	229.783	238.974	248.533	258.475	268.814

1.1.2 Launahækkunir á samningstíma

Til og með 31. desember 2001 framlengist nágildandi launatafla og röðunarreglur með eftirfarandi breytingu:

1. nóvember 2001 hækka laun um 10,0%

Launatafla samkvæmt gr. 1.1.1 þessa kjarasamnings taki þeim hækkunum sem hér segir á samningstímanum:

1. janúar 2003 hækka laun um 3,0%
1. janúar 2004 hækka laun um 3,0%

1.1.3 Dagvinnukaup

Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.2 Launaprep og lífaldur

1.2.1 Röðun í launaprep

Launaprep eru 6. Röðun í launaprep miðast við lífaldur. Innröðun í þrep miðast við aldur frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1. þrep að 24 ára aldri
2. þrep frá 24 ára aldri
3. þrep frá 27 ára aldri
4. þrep frá 30 ára aldri
5. þrep frá 40 ára aldri
6. þrep frá 45 ára aldri

Bil á milli launaprepa er 4%.

1.2.2 Ráðningarhlutfall

Tónlistarskólakennari, sem ráðinn er til kennslu, sem er að lágmarki 25% af fullri kennslu, sbr. grein 2.1.6.2, taki föst mánaðarlaun.

1.3 Röðun í launaflokka

1.3.1 Starfsheiti

Starfsheiti	Lýsing	Lfl.
Tónlistarskólakennari I	Hefur ekki lokið miðprófi.	101
Tónlistarskólakennari II	Hefur lokið miðprófi	103
Tónlistarskólakennari III	Hefur lokið framhaldsprófi.	109
Tónlistarskólakennari IV	Hefur lokið kennaraprófi eða B.Ed. prófi með tónmenntavali frá KHÍ.	115

Skýring: Þeir sem lokið hafa einleikaraprófi, burtfararprófi frá viðurkenndum tónlistarskóla eða hlotið samsvarandi menntun raðast ennfremur sem tónlistarskólakennari IV. Einnig þeir sem ráðnir hafa verið í Sinfóníuhljómsveit Íslands að undangengnu prufuspili.

1.3.2 Viðbótarlaun vegna umfangs starfs, ábyrgðar, álags og færni

Frá og með 1. janúar 2002 hefur skólastjóri til ráðstöfunar 12% af launaflokki 115, 6. þrepi, fyrir hvert stöðugildi til endurröðunar kennara í launaflokka vegna umfangs starfs, ábyrgðar og álags sem er umfram það sem almennt má gera ráð fyrir, svo og vegna persónulegrar færni.

Skólastjóri skal endurraða kennurum í launaflokka eftir því hvernig störf skiptast á milli þeirra, svo og staðsetningar starfa í skipuriti, ábyrgðar, álags og hve störfín eru sérhæfð. Þegar horft er til ábyrgðar skal skoða sérstaklega faglega, stjórnunarlega og fjárhagslega ábyrgð. Einnig skal meta andlegt og líkamlegt álag og persónulega færni þar á meðal menntun og þekkingu. Sérstaklega skal horft til kennslu erfiðra nemendahópa, kennslu nemendahópa í hljóðfæraleik, samleiks, kórstjórnar og hljómsveitarstjórnar. Ofangreindir þættir skulu metnir út frá viðvarandi og stöðugum þáttum starfsins.

Laun skv. þessu ákvæði skulu endurskoðuð árlega við upphaf skólaárs og við slíkt endurmat geta kennarar hækkað eða lækkað.

1.3.3 Viðbótarlaun vegna framhaldsmenntunar

Fyrir hvert fullt námsár eftir lokapróf raðist tónlistarskólakennari IV tveimur launaflokkum ofar en ella fyrir allt að fimm námsár. Með fullu námsári er átt við nám við viðurkenndan tónlistarháskóla sem svarar til 30 eininga náms á háskólastigi og er lánshæft hjá Lánasjóði íslenskra námsmanna. Námið skal staðfest af viðkomandi kennslustofnun /kennara.

Hafi tónlistarskólakennari IV lokið mastersprófi eða sambærilegu prófi í faggrein sinni raðast hann fjórum launaflokkum ofar en skv. 1.3.1, þ.e. í launaflokk 119. Fyrir hvert viðbótarnámsár umfram mastersnám gildir 1. mgr. Hafi hann lokið doktorsprófi í faggrein sinni raðast hann tíu launaflokkum ofar en skv. 1.3.1, þ.e. í launaflokk 125.

Þessi grein gefur að hámarki 10 launaflokka.

1.3.4 Viðbótarlaun vegna símenntunar

Hver tónlistarskóli skal setja sér í skólanámskrá áætlun um endur- og símenntun tónlistarskólakennara. Námskeið skulu tengjast störfum tónlistarskólakennarans og nýtast honum í starfi. Öll starfsheiti raðast vegna námskeiða/endurmenntunar sem hér segir: Tveir launaflokkar við 35 ára aldur, aðrir tveir við 40 ára aldur og enn aðrir tveir við 45 ára aldur.

Forsenda launaflokkahækkunar þessarar er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun skóla.

1.3.5 Staðgengilslaun

Í tónlistarskóla þar sem starfa a.m.k. 5 tónlistarskólakennarar og ekki er ráðinn við skólann millistjórnandi er heimilt að skipa einn af kennurum skólans staðgengil skólastjóra og tekur hann þá röðun tveimur launaflokkum ofar en ella.

1.3.6 Viðbótarlaun vegna breytinga á vinnuskyldu

Frá 1. ágúst 2002 er sveitarstjórn heimilt að breyta kennslu og öðrum þáttum vinnu kennara skv. nánari lýsingu í 2.1.6.2, þannig að kennari í fullu starfi kenni í grunnnámi 685 klukkustundir í dagvinnu á ári, í miðnámi 635 klukkustundir á ári og í framhaldsnámi 560 klukkustundir. Þessi breyting skal þó koma til framkvæmda við tónlistarskólana eigi síðar en 1. ágúst 2003. Þegar þessi breyting kemur til framkvæmda hækkar röðun skv. 1.3.1 um fjóra launaflokka.

Frá 1. ágúst 2003 er sveitarstjórn heimilt að breyta kennslu og öðrum þáttum vinnu kennara skv. nánari lýsingu í 2.1.6.2, þannig að kennari í fullu starfi kenni í grunnnámi 720 klukkustundir í dagvinnu á ári, í miðnámi 660 klukkustundir á ári og í framhaldsnámi 585 klukkustundir. Þessi breyting skal þó koma til framkvæmda við tónlistarskólana eigi síðar en 1. ágúst 2004. Þegar þessi breyting kemur til framkvæmda hækkar röðun skv. 1.3.1 um fjóra launaflokka.

1.4 Kennsla og röðun skólastjóra

1.4.1 Kennsla skólastjóra

Kennsla skólastjóra ákvarðast af stigum skóla sem reiknast sem summa af fjölda nemenda og helmingi af vikulegum heildarkennslustundafjölda skólans.

Stig	Kennsla
< 60 stig	520
< 100 stig	455
< 200 stig	325
< 350 stig	163
350- stig	0

1.4.2 Kennsla umfram kennsluskyldu

Ef brýn þörf er á að skólastjóri kenni umfram ofangreind mörk skal hann fá greitt fyrir það með tímakaupi í yfirvinnu (1,0385%) skv. launaflokki 401.

1.4.3 Launatafla skólastjóra

Föst mánaðarlaun skólastjóra sem gegnir fullu starfi skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu frá og með 1. janúar 2002.

Lfl	Mán.laun	Lfl	Mán.laun
401	202.040	413	288.061
402	208.102	414	296.703
403	214.345	415	305.604
404	220.775	416	314.772
405	227.398	417	324.216
406	234.220	418	333.942
407	241.247	419	343.960
408	248.484	420	354.279
409	255.939	421	364.907
410	263.617	422	375.855
411	271.525	423	387.130
412	279.671	424	398.744

1.4.4 Launahækkanir á samningstíma

Til og með 31. desember 2001 framlengist nógildandi launatafla og röðunarreglur með eftirfarandi breytingu:

1. nóvember 2001 hækka laun um 10,0%

Launatafla samkvæmt gr. 1.4.3 þessa kjarasamnings taki þeim hækkunum sem hér segir á samningstímanum:

1. janúar 2003 hækka laun um 3,0%
1. janúar 2004 hækka laun um 3,0%

1.4.5 Röðun skólastjóra

Röðun skólastjóra fer skv. eftirfarandi töflu:

Stig	Launaflokkur	Stig	Launaflokkur
0	404	451	413
61	405	501	414
101	406	551	415
151	407	601	416
201	408	651	417
251	409	701	418
301	410	751	419
351	411	801	420
401	412	851	421

Grunnlaun skólastjóra skulu að lágmarki vera 6% hærrí en mánaðarlaun sem hann fengi sem kennari skv. ákvæðum 1.3 í þessum kjarasamningi

1.4.6 Útibú frá skóla

Hafi skólastjóri umsjón með útibúi frá skóla sem rekið er í öðru byggðarlagi tekur hann röðun einum launaflokki ofar en ella. Ef um fleiri en eitt útibú er að ræða og vegalengdir miklar skal um það fjallað í samstarfsnefnd.

1.5 Röðun millistjórnenda

1.5.1 Aukin stjórnun

Við tónlistarskóla sem nær 100 stigum skv grein 1.4.1 reiknast aukinn tími til stjórnunar þannig að stigafjöldi skóla er margfaldaður með 1,5 og fæst þannig árlegur stundafjöldi til stjórnunar, þó að hámarki 1110 stundir á ári. Heimilt er skólastjóra að taka að sér aukna stjórnun skv. ofangreindu gegn tilsvarendi lækkun á eigin kennslu skv. grein 1.4.1.

1.5.2 Laun millistjórnenda

Föst mánaðarlaun millistjórnenda skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu frá og með 1. janúar 2002.

Stjórnunar hlutfall	Aðstoðar- skólastjóri	Deildarstjóri
<30%	218.930	206.362
30%-49%	229.876	216.680
50%-74%	241.370	227.514
75%-	253.438	238.889

1.5.3 Launahækkunir á samningstíma

Til og með 31. desember 2001 framlengist núgildandi launatafla og röðunarreglur með eftirfarandi breytingu:

1. nóvember 2001 hækka laun um 10,0%

Launatafla samkvæmt gr. 1.4.3 þessa kjarasamnings taki þeim hækkunum sem hér segir á samningstímanum:

1. janúar 2003 hækka laun um 3,0%
1. janúar 2004 hækka laun um 3,0%

1.6 Tímakaup í dagvinnu

1.6.1 Tímakaup í dagvinnu, útreikningur

Tímakaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 4. launaprep. Tímakaup eftirlaunapega sbr. 1.6.2 skal þó miða við 6. launaprep.

1.6.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
2. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
3. Stundakennurum.

1.7 Tímakaup í yfirvinnu

1.7.1 Yfirvinnukaup, útreikningur

Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.7.2 Orlof á yfirvinnu og álagsgreiðslur

Tónlistarskólakennari eða stjórnandi tónlistarskóla, skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

1.7.3 Stórhátíðarkaup, útreikningur

Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

1.7.4 Yfirvinna fjarri föstum vinnustað

Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við stéttarfélag.

1.7.5 Yfirvinna önnur en kennsla

Önnur yfirvinna en kennsla greiðist með yfirvinnukaupi miðað við unnar klukkustundir.

1.7.6 Kennsla umfram kennsluskyldu

Hver klukkustund tónlistarskólakennara í kennslu umfram kennsluskyldu greiðist sem 1,5 klukkustund í yfirvinnu í launaflokki viðkomandi. Hver klukkustund tónlistarskólakennara í yfirvinnu umfram 10 kenndar yfirvinnustundir á viku samkvæmt fastri stundaskrá í tónlistarskóla telst jafngilda einni klukkustund í yfirvinnu.

1.7.7 Prófdæming

Tónlistarskólakennari sem fenginn er til prófdæmingar í öðrum tónlistarskóla en þeim sem hann kennir við skal fá greitt tímakaup í yfirvinnu í sínum launaflokki, þó að lágmarki 3 klst.

1.7.8 Vinna utan dagvinnumarka, vaktaálag

Vaktaálag fyrir hverja klst. skal vera 33,33% af tímakaupi í dagvinnu í 4. þrepi, á tímabilinu 17:00 - 24:00. Á tímabilinu frá kl. 00:00 - 08:00 svo og á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum sbr. gr. 2.1.4.2 greiðist 45% álag. Á stórhátíðardögum, sbr. grein 2.1.4.3 greiðist 90% álag. Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.8 Um stundakennara

1.8.1 Stundakennarar, launaflokkar

Stundakennari, sem ekki fellur undir ákvæði gr 1.2.2, tekur laun samkvæmt tímataxta sem ákvarðast þannig að honum skal ákvarðaður launaflokkur skv. greinum og starfsaldursþrepi skv. almennum reglum.

1.8.2 Stundakennarataxtar

Taxti fyrir 60 mínútna kennslu fæst með því að margfalda mánaðarlaun í viðkomandi launaflokki og þrepi sem hér segir:

með 0,014337 fyrir kennslu nemenda í grunnnámi
með 0,015532 fyrir kennslu nemenda í miðnámi
með 0,017473 fyrir kennslu nemenda í framhaldsnámi.

Á stundakennarataxta greiðist 10,17% orlofsfé.

1.9 Tónleikaferðalög

Fyrir umsjón í tónleikaferðalögum á vegum tónlistarskóla skal greiða allt að 12 klukkustundir á dag að frádregnum fjölda kennslustunda á stundaskrá viðkomandi tónlistarskólakennara ferðadaginn. Standi ferð yfir nótt greiðast að auki 3 klukkustundir.

1.10 Annaruppbót

Kennari og skólastjórnandi í fullu starfi skulu fá greidda annaruppbót í lok hverrar annar, þ.e. í desember og júní, miðað við 30% af launaflokki 115, 6. þepi, í hvort skipti. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 31. desember. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma. Greiðsla þessi er háð því að viðkomandi starfsmaður starfi til loka annar.

2 Vinnutími

2.1 Almenn, árlegur starfstími tónlistarskóla, vinnutími tónlistarskólakennara

2.1.1 40 stunda vinnuvika

Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við stéttarfélagin um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2 Vinnutíma breytt með samningi

Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og atvinnurekenda og með samþykki stéttarfélaganna. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálsræði um það hvenær vinnuskyldu er gegnt.

2.1.3 Samfelldur vinnutími

Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur

10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.1.4.3 Stórhátíðardagar:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.1.5 Árlegur starfstími tónlistarskóla

Skóladagar nemenda skulu vera á tímabilinu 20. ágúst til 5. júní og skal starfstíminn, einkum kennslutími, aðlagður starfstíma grunnskóla á sama svæði. Tónlistarskólum verður heimilt að taka upp vetrarleyfi nemenda og sveigjanlegt upphaf og lok skólastarfs með samþykki fræðslufirvalda hlutaðeigandi sveitarfélags. Skólastarf skal þó ekki hefjast fyrr en 15. ágúst og ljúka ekki síðar en 15. júní.

Tilvísun í reglugerð nr. 132/1992 um starfstíma er þar með felld úr gildi.

2.1.6 Vinnutími kennara í tónlistarskólum

2.1.6.1 Vikuleg vinnuskylda

Vinnutími kennara í fullu starfi skal vera 40 klukkustundir á viku til jafnaðar yfir árið.

2.1.6.2 Skipting vinnutíma

Árlegur vinnutími tónlistarskólakennara í fullu starfi skiptist þannig:

GRUNNNÁM	Gildir frá hausti 2001	Gildir frá hausti 2002/2003	Gildir frá hausti 2003/2004
Kennsla	650	685	720
Vinnu- og kaffihlé	212	212	212
Undirbúningur og úrvinnsla kennslu	325	343	360
Undirbúningur og frágangur. fyrir og eftir kennslutíma	64	64	64
Tónleikar og tónfundir	88	88	88
Fagleg störf skv ákvörðun skólastjóra	311	259	206
Vinnuskylda á starfstíma skóla	1.650	1.650	1.650

Utan starfstíma skóla	150	150	150
Vinnuskylda alls	1.800	1.800	1.800

MIDNÁM

	Gildir frá hausti 2001	Gildir frá hausti 2002/2003	Gildir frá hausti 2003/2004
Kennsla	615	635	660
Vinnu- og kaffihlé	212	212	212
Undirbúningur og úrvinnsla kennslu	308	318	330
Undirbúningur og frágangur. fyrir og eftir kennslutíma	64	64	64
Tónleikar og tónfundir	96	96	96
Fagleg störf skv ákvörðun skólastjóra	355	325	288
Vinnuskylda á starfstíma skóla	1.650	1.650	1.650
Utan starfstíma skóla	150	150	150
Vinnuskylda alls	1.800	1.800	1.800

FRAMHALDSNÁM

	Gildir frá hausti 2001	Gildir frá hausti 2002/2003	Gildir frá hausti 2003/2004
Kennsla	540	560	585
Vinnu- og kaffihlé	212	212	212
Undirbúningur og úrvinnsla kennslu	270	280	293
Undirbúningur og frágangur. fyrir og eftir kennslutíma	64	64	64
Tónleikar og tónfundir	110	110	110
Fagleg störf skv ákvörðun skólastjóra	454	424	386
Vinnuskylda á starfstíma skóla	1.650	1.650	1.650
Utan starfstíma skóla	150	150	150
Vinnuskylda alls	1.800	1.800	1.800

Undirbúningur undir kennslu skv. ofangreindu er lágmarksundirbúningstími sem fylgir hverri kennslustund.

2.1.6.3 Vinnuskylda

Til vinnuskyldu tónlistarskólakennara heyra öll fagleg störf kennara, s.s. kennsla, undirbúningur undir kennslu, mat á námsárangri, námsefnisöflun, umsjón með stofu og útlánum og viðhaldi hljóðfæra, umsjón með bóka- og nótnasafni, skólanámskrárvinna, gerð kennsluáætlana, gerð einstaklingsnámskráa, innra mat á skólastarfi, foreldrasamstarf, innbyrðis samstarf kennara og samstarf þeirra við aðra sérfræðinga, hljómsveitir og kóra, þátttaka í vinnuteyrum og annað sem til starfs tónlistarskólakennara heyrir.

2.1.7 Meðleikarar

Vinnuskylda meðleikara skal vera í samræmi við vinnuskyldu tónlistarskólakennara á næsta stigi fyrir ofan. Kennsla meðleikara nemenda í framhaldsnámi skal vera 13% lægri en kennsla tónlistarskólakennara á sama áfanga og skal tími vegna undirbúnings lengjast sem því nemur. Miðað er við að tónleikar meðleikara séu 7 á öllum námsáföngum og telst mismunur skv. ofangreindu yfirliti sbr. 2.1.6.2 til sérstaks undirbúnings meðleikara.

2.1.8 Viðverutími, ákvörðun um dagleg mörk

Við upphaf skólaárs skal skólastjóri ákveða dagleg mörk viðverutíma. Skal hann eftir því, sem við verður komið, liggja innan marka dagvinnutímabils og vera samfelldur. Viðverutími annar en kennsla skal þó aldrei vera utan dagvinnumarka nema með samþykki kennara.

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinnutímabil

Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó 2.1.2.

2.3 Yfirvinna

2.3.1 Yfirvinna, skilgreining

Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma, svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2 Yfirvinna á sérstökum frídögum, greiðslur

Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.7.

2.3.3 Útköll

2.3.3.1 Útköll, greiðslur

Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess, að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

2.3.3.2 Útkall um nætur og á helgidögum

Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00-08:00 á mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2 skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

Grein þessi tekur þó ekki til útkalls, sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, en um þau tilvik fer eftir gr. 2.3.3.1.

2.3.4 Yfirvinna í hlutastarfi, viðbót við hlutastarf

2.3.4.1 Yfirvinna í hlutastörfum

Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.4.2 og 2.3.4.3.

2.3.4.2 Yfirvinna í hlutastörfum, óregluleg

Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

2.3.4.3 Hlutastarf, greiðslur fyrir reglubundna vinnu umfram mánuð

Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi viðkomandi starfsmanni verið kynnt það, áður en sú vinna hófst.

2.3.5 Yfirvinna, gjalddagi

Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili skv. reglugerð.

2.3.6 Föst yfirvinna, greiðsla

Föst yfirvinna greiðist 4 vikur á mánuði á virkum kennslutíma skólans.

3 Matar- og kaffitímar

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

3.1.1 Matartími, tímasetning og lengd

Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.

3.1.2 Matartími lengdur, stytur eða felldur niður

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi skólastjóra og þeirra kennara, sem málið varðar.

3.1.3 Matartíma breytt, áhrif á dagvinnutímabili

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengri skv. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.1.4 Kaffitímar, lengd þeirra

Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

3.1.5 Kaffitími lengdur, stytur eða felldur niður

Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.1.6 Kaffitímar kennara, lengd og tímasetning

Kaffitímar kennara skulu vera 20 mínútur árdegis alla daga vikunnar og 15 mínútur síðdegis í þeim skólum, sem starfa a.m.k. 3 heilar klukkustundir eftir kl. 13:00.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

3.2.1 Matartími í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Kaffitími í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

3.3.1 Matartími skertur, greidd yfirvinna

Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili, eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1 skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.

3.3.2 Matar- og kaffitímar sem unnir eru á yfirvinnutíma

Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof

Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

4.1.2 Lengra orlof

Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

4.2 Orlofsfé

4.2.1 Orlofsfé

Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu skv. samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

4.3 Orlofsárið

4.3.1 Orlofsárið

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.3.2 Sumarorlofstímabil

4.3.2.1 Tímabil sumarorlofs

Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.3.2.2 Orlof á sumarorlofstímabili

Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

4.3.2.3 Orlof utan sumarorlofstímabils

Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar.

4.4 Veikindi í orlofi

4.4.1 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.4.2 Veikindi kennara á tímabilinu 1. júní til 31. ágúst

Sé kennari veikur á tímabilinu 1. júní til 31. ágúst svo nemi einum mánuði eða lengri tíma, skal það, sem fram yfir er, skoðast veikindi í orlofi allt að fullum orlofstíma. Veikindi skulu skýlaust sönnuð sbr. ákvæði 11.2.1.

4.4.3 Áunninn orlofsréttur

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

5.1.1 Ferðakostnaður vegna ferða innanlands

Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

5.1.2 Ferðakostnaður, áætlaður og greiddur fyrirfram

Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.1.3 Ferðakostnaður, uppgjör

Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

5.2.1 Gisti- og fæðiskostnaður, dagpeningar

Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

5.2.2 Dagpeningar ákveðnir af nefnd

Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

5.3.1 Greiðsluháttur ákveðinn fyrirfram

Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.3.2 Akstur til og frá vinnu

Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.

Nú innir kennari vinnuskyldu sína í tilteknu starfi af hendi í tveimur skólum (starfsstöðvum) sem reknir eru af sama vinnuveitanda, og skal þá greiða kennara fyrir ferðatíma milli vinnustaða og skv. akstursdagbók vegna ferðakostnaðar.

Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða.

Ef vinnustöðvar starfsmanns í einu starfi hjá tilteknum vinnuveitanda eru fleiri en ein greiðist ávallt kostnaður vegna aksturs milli vinnustöðva innan sama vinnudags, enda telst ferðatími til vinnutíma.

Ef vinnustöðvar starfsmanns í einu starfi hjá tilteknum vinnuveitanda eru fleiri en ein þannig að starfsmanni ber að mæta á ólíkar vinnustöðvar eftir vikudögum gildir eftirfarandi:

Sé vinnustöð og heimastöð innan sama þéttbýlissvæðis ber starfsmanni að sækja vinnu á vinnustöð á eigin vegum og í tíma sínum, sbr. 1. mgr. greinar 5.3.2.

Sé vinnustöð fjarri heimastöð greiðist ferðakostnaður og ferðatími frá heimastöð.

Rétt er að aðilar gangi fyrirfram frá framkvæmd greiðslna í ráðningarsamningi, sbr. 2. mgr. greinar 5.3.2..

5.4 Fargjöld erlendis

5.4.1 Fargjöld á ferðum erlendis, greiðsla

Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.5 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.5.1 Ferðakostnaður erlendis, dagpeningar

Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.5.2 Dagpeningar á ferðum erlendis, hvað greiða á

Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

6 Afleysingar

6.1 Staðgenglar

Aðilar eru um það sammála, að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns, nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfellt.

6.2 Launað staðgengilsstarf

Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun eftir flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra fjögurra eða sex vikna.

6.3 Aðrir staðgenglar

Starfsmaður, sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars herra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

7 Tryggingar

7.1 Slysstryggingar

7.1.1 Sólarhringstrygging

Starfsmenn skulu slysstryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingarskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur, nr. 30/1990 og nr. 31/1990, sem fjármálaráðherra hefur sett.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
vegna slyss utan starfs **434.500 kr.**
vegna slyss í starfi **868.800 kr.**
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri:
vegna slyss utan starfs **1.331.100 kr.**
vegna slyss í starfi **2.662.300 kr.**
Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra, en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð, sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:
vegna slyss utan starfs **1.820.800 kr.**
vegna slyss í starfi **4.344.700 kr.**
Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, bætur til hvers barns:
vegna slyss utan starfs **434.500 kr.**
vegna slyss í starfi **868.800 kr.**

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins, er hinn tryggði andaðist, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs **3.500.100 kr.**

vegna slyss í starfi **5.468.700 kr.**

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

7.1.4 Vísitölubinding bótafjárhæða

Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í febrúar 2000, 194,9 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir í apríl 1989 miðað við þær breytingar, sem orðið hafa á vísitölu neysluverðs (áður vísitölu framfærslukostnaðar) frá apríl 1989 til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysaðegi.

7.1.5 Frádráttur bótagreiðslna

Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum, er þeim kann að verða gert að greiða.

7.2 Farangurstrygging

Um farangurstryggingar starfsmanna gilda "Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins" nr. 281/1988.

7.3 Persónulegir munir

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.4 Slysa á vinnustað

Bæta skal starfsmanni þau útgjöld, sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

8 Launalaust leyfi

8.1 Launalaust leyfi

Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi í hæfilegan tíma, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við skólayfirvöld.

9 Réttindi og skyldur

9.1 Auglýsing starfa

Tónlistarskóla ber að auglýsa laus störf ef ekki er um tímabundna ráðningu að ræða sem ætlað er að standa skemur en til 2ja ára eða stundakennara (tímakaupsfólk). Veita skal a.m.k. 14 daga umsóknarfrest frá birtingu auglýsingar. Miða skal við að auglýsing birtist með þeim hætti að auðvelt sé að afla sér vitneskju um hið lausa starf.

9.2 Ráðning í starf

Ráða ber að öðru jöfnu þann umsækjanda sem hæfastur er að mati tónlistarskólans.

Gera ber skriflegan ráðningarsamning við tónlistarskólakennara og ber í þeim samningi að virða reglur um ákveðnar lágmarksupplýsingar, sbr. efnisákvæði tilskipunar ESB 91/533. Í ráðningarsamningi skal tilgreina hvaða kennslugreinar megi fela tónlistarskólakennara.

9.3 Uppsögn úr starfi

Áminna skal starfsmann skriflega og greina frá ávirðingum í hans garð ef rekja má ástæðu uppsagnar til hans sjálfs, s.s. hvernig hann rækir starf sitt. Áður en áminnt er ber að gefa starfsmanni tækifæri til að tjá sig um málið til að áminning sé ekki veitt fyrir mistök. Ekki er þörf á að áminna starfsmann áður en til uppsagnar kemur ef rekja má ástæður uppsagnar til annarra atvika, s.s. hagræðingar, breyttra rekstrarforsendna eða skipulagsbreytinga á rekstri. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Uppsögn skal byggð á málefnalegum sjónarmiðum og starfsmaður á rétt á skriflegum rökstuðningi fyrir uppsögn óski hans þess.

9.4 Skyldur starfsmanns

Starfsmanni er skylt að hlíta lögum og fyrirmælum yfirmanns og stjórnunarrétti yfirmanns skv. almennum ákvæðum vinnuréttar. Starfsmanni ber að hlíta breytingum á störfum og verksviði sem rúmast innan starfs- og fagsviðs starfsmannsins.

Starfsmanni ber að hlíta almennum ákvæðum vinnuréttar um skyldur starfsmanna, s.s. að mæta stundvíslega til vinnu, vinna störf sín af vandvirkni, samvirksemi og trúmennsku og gæta þagmælsku um það sem leynt skal fara.

Fari starfsmaður ekki eftir ofangreindum skyldum getur það varðað áminningu og uppsögn.

10 Lífeyrissjóður

10.1 Aðild að lífeyrissjóði

10.1.1 Aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga

Tónlistarskólakennarar sem heyra undir kjarasamning þennan eiga rétt á aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótarframlag sem nauðsynlegt er til þess að standa undirskilgreindum réttindum í A-deild, sem í upphafi er 11,5%. Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum. Þetta ákvæði er háð samþykki stjórnar Lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga.

10.1.2 Aðild að öðrum lífeyrissjóðum

Tónlistarskólakennarar sem eiga aðild að öðrum lífeyrissjóðum opinberra starfsmanna eiga rétt á aðild að þeim áfram á meðan þeir uppfylla aðildarskilyrðin og greiðir þá starfsmaður iðgjald og launagreiðandi mótframlag skv. reglum viðkomandi lífeyrissjóðs.

Þeim tónlistarskólakennurum, sem kjósa að eiga aðild að almennum lífeyrissjóði, er það heimilt og greiðir þá sjóðfélagi 4% iðgjald og launagreiðandi 6% mótframlag af heildarlaunum.

10.2 Viðbótarsparnaður

Þeir tónlistarskólakennarar sem ekki eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga, lífeyrissjóðum sveitarfélaga eða Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins skulu eiga rétt á 1% mótframlagi launagreiðanda vegna séreignarsparnaðar frá 1. janúar 2002 ef þeir hafa sjálfir hafið séreignarsparnað sem nemur a.m.k. 2%. Frá 1. ágúst 2002 eiga þeir sem leggja 2% í séreignarsparnað rétt á því að mótframlag launagreiðanda verði 2%.

11 Réttindi í fæðingarorlofi og veikindum

11.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

11.1.1 Gildissvið

Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfellt 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

11.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

11.2 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

11.2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.

Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.

Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.2.1. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

11.2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.2, 6. og 7. mgr. svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.2, 6 og 7. mgr.

Starfstími	Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.2, 3. mgr. eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.2, 6 og 7. mgr. svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.2, 6. og 7. mgr.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.2. skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 11.2.2, 6. mgr. fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.2, 6. mgr.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 11.2.2, 6. mgr. þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.2, 7. mgr. skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.2, 7. mgr. frá upphafi fjarvistanna.

Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

11.2.3 Starfshæfnisvottorð

Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

11.2.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 11.2.3, 1. mgr. að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 11.2.2, 1. mgr., má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

11.2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.2.4, 1.-3. mgr., skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.2, 6. mgr. í 3. mánuði.

Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.2.4, 1.-3. mgr. eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.2.5, 1. –2. mgr. koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 11.2.2 var tæmdur.

11.2.6 Skráning veikindadaga

Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

11.2.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

11.2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

11.2.9 Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulags þessa. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

11.2.10 Ákvæði til bráðabirgða

Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áður gildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

11.3 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

11.3.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

- að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
- að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
- að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 annars vegar og skv. 13. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof hins vegar fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

11.3.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

11.3.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

11.3.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,41% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

11.4 Gildistökuákvæði

11.4.1 Brottfall fyrri reglna

Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að feðraorlofi.

Þó gildir áfram samkomulag, dags. 9. nóvember 1988, í gildandi kjarasamningum kennara.

11.5 Endurskoðunarákvæði

Hvor aðili samkomulags þessa getur óskað eftir endurskoðun þess ef lögum um fæðingar- og foreldraorlof er breytt í veigamiklum atriðum, svo sem hvað varðar lengd fæðingarorlofs eða hlutfall launagreiðslna á meðan á því stendur. Sama á við ef kjarasamningar breytast á veigamikinn hátt eða ef breyting verður á verkaskiptingu ríkis og sveitarfélaga svo og ef annað knýjandi tilefni þykir til endurskoðunar.

11.6 Gildistaka

Samkomulag skv. þessum kafla tekur gildi hinn 1. janúar 2001.

12 Samstarfsnefnd

12.1 Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd, skipuð tveimur fulltrúum vinnuveitenda og einum fulltrúa hvors stéttarfélags, skal fjalla um ágreining, sem upp kann að koma, út af samningi þessum.

13 Launaseðill, félagsgjöld

13.1 Launaseðill

Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun það tímabil, sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

13.2 Félagsgjöld

Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélögin, sé þess óskað. Skulu þau afhenda lista eða gögn um þá, sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum, sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag.

13.3 Orlofsheimilasjóður

Af föstum mánaðarlaunum og stundakennaralaunum ber að greiða 0,25% orlofsheimilasjóðsgjald til viðkomandi stéttarfélags.

13.4 Starfsmenntunarsjóður

Greiða ber 1,72% af föstum dagvinnulaunum tónlistarskólakennara í starfsmenntunarsjóð tónlistarskólakennara.

14 Gildistími og samningsforsendur

14.1 Gildistími

Kjarasamningur þessi tekur gildi 1. nóvember 2001 og rennur út án uppsagnar 30. september 2004.

14.2 Samningsforsendur

Losni kjarasamningar á almennum vinnumarkaði á árunum 2003 og 2004 vegna verðlagsþróunar er launaliður kjarasamnings þessa uppsegjanlegur með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Reykjavík, 27. nóvember 2001

F.h. Launanevndar sveitarfélaga með
fyrirvara um samþykki stjórnar
Launanevndar.

Birgir Björn Sigurjónsson (sign)
Bragi Michaelsson (sign)
Kristinn Kristjánsson (sign)
Sigurjón Pétursson (sign)
Ásgeir Magnússon (sign)
Helgi Helgason (sign)

F.h. Kennarasambands Íslands vegna
Félags tónlistarskólakennara með
fyrirvara um samþykki félagsmanna.

Sigrún Grendal (sign)
Eiríkur Jónsson (sign)
Þórarinn Sigurbergsson (sign)
Gunnar Gunnarsson (sign)

F.h. Félags íslenskra hljómlistarmanna
með fyrirvara um samþykki félagsmanna.

Snorri Ö. Snorrason (sign)
Edward Frederiksen (sign)

Bókanir

með kjarasamningi Félags tónlistarskólakennara og Félags íslenskra hljómlistarmanna annars vegar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar dags. 27. nóv 2001

Bókun 1:

Samningsaðilar eru sammála um að kennara sé heimilt að halda mánaðarlaunaráðningu út það skólaár, sem hann verður sjötugur á. Skólaár miðast við upphaf ráðningartímabils viðkomandi kennara.

Bókun 2:

Tónlistarskólakennari I og II sem við undirritun samnings þessa er í starfi sem tónlistarskólakennari í a.m.k. 33% starfshlutfalli og hefur starfað í a.m.k. 10 ár, skal þó eigi raðast neðar en í lfl. 107.

Bókun 3:

Samstarfsnefnd getur að fenginni ósk tónlistarskóla ákveðið að raða í starfsheitið tónlistarskólakennari IV þeim einstaklingum sem vegna reynslu sinnar, þekkingar og færni eru ráðnir til kennslu eða prófdæmingar á efstu stigum tónlistarnáms.

Bókun 4 (um rekstraratriði):

Kjarasamningur þessi byggir á þeirri forsendu að sveitarfélagi sé heimilt að fjármagna álagsgreiðslur til kennara skv. kjarasamningi af skólajöldum.

Bókun 5:

Annaruppbót skal fyrst greidd út í desember 2001 í stað desemberuppbótar og skal hún vera kr. 43.799 miðað við 100% starf en ella hlutfallslega.

Bókun 6:

Samningsaðilar eru sammála um að vísa til samstarfsnefndar umfjöllun um hvort og þá hvernig eigi að meta til launa ef skólastjóra tónlistarskóla er falið að bera faglega ábyrgð á tónlistarkennslu í leik- eða grunnskóla.

Bókun 7:

Ákvæði um skólastjóra tónlistarskóla gilda einnig um stjórnendur skólahljómsveita.

SGJ (sign)

BBS (sign)

SÖS (sign)

YFIRLÝSING SAMNINGSADILA

með kjarasamningi Félags tónlistarskólakennara og Félags íslenskra hljómlistarmanna annars vegar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar dags. 27. nóv 2001

Forsendur kjarasamnings þessa eru að þær ákvarðarnir sem teknar hafa verið um viðbótarráðningarkjör, yfirborganir og hvers kyns álagsgreiðslur á grundvelli launategunda kjarasamnings haldist óbreyttar til og með 31. desember 2001 og falli úr gildi án sérstakrar uppsagnar við fulla gildistöku á kjarasamningi þessum, þ.e. frá og með 1. janúar 2002.

F.h. Launanevndar sveitarfélaga með fyrirvara um samþykki stjórnar Launanevndar.

Birgir Björn Sigurjónsson (sign)
Bragi Michaelsson (sign)
Kristinn Kristjánsson (sign)
Sigurjón Pétursson (sign)
Ásgeir Magnússon (sign)
Helgi Helgason (sign)

F.h. Kennarasambands Íslands vegna Félags tónlistarskólakennara með fyrirvara um samþykki félagsmanna.

Sigrún Grendal (sign)
Eiríkur Jónsson (sign)
Þórarinn Sigurbergsson (sign)
Gunnar Gunnarsson (sign)

F.h. Félags íslenskra hljómlistarmanna með fyrirvara um samþykki félagsmanna.

Snorri Ö. Snorrason (sign)
Edward Frederiksen (sign)

YFIRLÝSING LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA

með kjarasamningi Félags tónlistarskólakennara og Félags íslenskra hljómlistarmanna annars vegar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar dags. 27. nóv 2001

Vegna innleiðingar á kjarasamningi þessum greiðast kr 50.000 miðað við fullt starf og hlutfallslega ella. Greiðsla þessi verði innt af hendi við síðustu launakeyrlu ársins 2001.

Sumarlaun árið 2002 verði óskert þrátt fyrir verkfall.

Birgir Björn Sigurjónsson (sign)

Bragi Michaelsson (sign)

Kristinn Kristjánsson (sign)

Sigurjón Pétursson (sign)

Ásgeir Magnússon (sign)

Helgi Helgason (sign)

Viðauki: Vinnutímasamningurinn 1997

SAMNINGUR

um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ríkis, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga og Alþýðusambands Íslands, BHM, BSRB og KÍ.

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins samkvæmt samþykkt sameiginlegu EES-nevndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr. Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningsviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfsemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnanefnda eða við daglegan rekstur stjórnastöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr. Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími:

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími:

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður:

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili
- b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi, minnst þrjár klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili, í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40 % af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5 Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi, ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr. Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera 12 mánuðir, skólaárið.

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr. Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm, eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 stunda tímabili.

9. gr. Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn, sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfellt eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfellt.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem hentar.

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr. Vinnumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr. Frávik

a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. þegar þjarga þarf verðmætum.

b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildar-samtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr. Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.

Komi upp ágreiningur skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr. Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr. Öryggi og heilsuvernd

Um öryggi og heilsuvernd fer samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnisýslufyrirmælum.

17. gr. Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarféлага undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.